

**ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERINTEGRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Agribisnis**



Disusun oleh :

SUBIANTO

NIM : 201910390211012

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Juli 2021**

**ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN TERINTEGRASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU**

Diajukan oleh :

SUBIANTO
201910390211012

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, Kamis/ 29 Juli 2021

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Indah Prihatini

Direktur
Program Pascasarjana



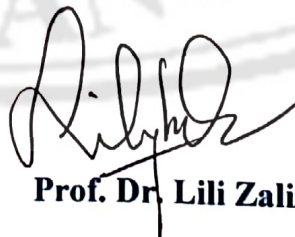
Prof. Akhmanul In'am, Ph.D

Pembimbing Pendamping



Ascc. Prof. Dr. Adi Sutanto

Ketua Program Studi
Magister Agribisnis



Prof. Dr. Lili Zalizar

T E S I S

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SUBIANTO

201910390211012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, Kamis/ 29 Juli 2021
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua	:	Prof. Dr. Indah Prihatini
Sekretaris	:	Assc. Prof. Dr. Adi Sutanto
Penguji I	:	Prof. Dr. Lili Zalizar
Penguji II	:	Assc. Prof. Dr. Istis Baroh

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : SUBIANTO
NIM : 201910390211012
Program Studi : Magister Agribisnis

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERINTEGRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 29 Juli 2021

g menyatakan,



SUBIANTO

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “**ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERINTEGRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU**”. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi strata dua (S-2) pada Program Studi Magister Agribisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis terdapat pihak – pihak yang telah mendukung terselesaikannya tesis ini. Sehubungan dengan hal tersebut penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Indah Prihatini, M.P. dan Asoc. Prof. Dr. Adi Sutanto, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan yang sangat berharga hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Lili Zalizar, M.S. dan Asoc. Prof. Dr. Istis Baroh selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan berharga dalam penyusunan tesis ini.
3. Prof. Dr. Lili Zalizar, MS dan Dr. Bambang Yudi Ariadi, M.M selaku Kaprodi dan Sekprodi Doktor Ilmu Pertanian dan Magister Agribisnis.
4. Bapak dan Ibu dosen Pasca Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan membimbing selama perkuliyahan.
5. Kepala urusan TU dan segenap staf Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang atas segala bantuan yang diberikan.
6. Ibunda yang senantiasa mendukung baik moril dan doa setiap saat tanpa henti kepada penulis.
7. Teristimewa untuk istri dan anak-anakku yang selalu mendukung dan sabar dalam memberikan suport dari awal perkuliyahan sampai terselesaikannya tesis ini.
8. Teman-teman Pascasarjana Agribisnis angkatan 2019 dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan suport selama perkuliyahan dan terselesaikannya tesis ini.

Semoga dengan amal dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis semuanya mendapat limpahan rahmat dari Allah SWT. Sebagai manusia biasa tentu

tak lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan senang hati penulis siap menerima kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga isi tesis ini dapat memberikan manfaat terutama bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Malang, Juli 2021

Penulis
Subianto



Daftar Isi

Persetujuan.....	i
Daftar Penguji	ii
Kata Pengantar	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
SURAT PERYATAAN.....	x
PENDAHULUAN.....	1
Latar belakang.....	1
Rumusan masalah.....	4
Tujuan	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
Sumber daya manusia (SDM)	5
Manajemen sumber daya manusia	5
Pelatihan	6
Kinerja	7
Disiplin.....	7
Motivasi	9
Sumber motivasi.....	9
Karyawan	12
Kinerja	12
Penilaian kinerja.....	12
Penelitian terdahulu	13
Kerangka konseptual	14
METODE PENELITIAN	14
Tempat dan jadwal penelitian	14
Jenis dan variabel penelitian	14
Populasi dan sampel	14
Data dan sumber data.....	15

Teknik pengumpulan data.....	15
Pengukuran variabel independen dan dependen	15
Uji keabsahan data.....	16
Analisis data	16
Analisis regresi linier berganda.....	16
Analisis korelasi berganda	17
Analisis korelasi parsial	17
Uji hipotesis	18
Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t).....	18
Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)	19
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	19
Daftar pustaka	31

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	18
Tabel 2. Hasil Uji Validitas	19
Tabel 3. Hasil Uji Reliabiliti Pelatihan.....	20
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.....	21
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan gleser	21
Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda	22
Tabel 7. Hasil Pengujian analisis korelasi bivariate pearseon	23
Tabel 8. Hasil analisis korelasi parsial	23
Tabel 9. Hasil pengujian hipotetis secara simultan	24
Tabel 10. Hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel independen dengan Variabel dependen	25
Tabel 11. Hasil pengujian koefisiensi determinasi (r^2)	26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Piramid teori Hirarki Maslow	10
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan gambar scatterplot	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner	34
Lampiran 2 Hasil Rekapitulasi Kuisisioner	39
Lampiran 3 Hasil Analisis data dengan SPSS	41



**ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN TERINTEGRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU**

Subianto

sb.antoc@gmail.com

Prof. Dr. Indah Prihatini (NIDN. 0029076501)

Prihatini@umm.ac.id

Assc.Prof.Dr. Adi Susanto, MM (NIDN.0010016301)

Sutantoadi10@gmail.com

Magister Agribisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Malang, Jawa Timur, Indonesia

ABSTRAK

Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu merupakan UPT dari Kementerian Pertanian yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan dan mengembangkan teknik pelatihan teknis, fungsional dan kewirausahaan dibidang peternakan bagi aparatur dan non aparatur di Desa Songgokerto, Kecamatan Batu Kota Batu. Berbagai upaya untuk peningkatan kemampuan kinerja lembaga telah banyak dilakukan, namun demikian capaian kegiatan tersebut belum bisa maksimal dan belum terukur sehingga penelitian ini dilakukan. Penelitian ini bertujuan: pertama, untuk menganalisis pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Kedua, untuk menganalisis faktor yang kontribusinya terbesar dalam kinerja karyawan. Ketiga menganalisis besarnya sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) variabel independen terhadap variabel dependen. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dengan menggunakan kuesioner terhadap 93 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, dan korelasi parsial dengan teknik perhitungan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa nilai determinasi R square 0,591 yang artinya variabel independen secara silmutan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 59,1 %, tetapi dilihat dari hasil regresi linier berganda nilai (Sig) maka untuk pelatihan 0,032 < probabilitas 0,05 , motivasi 0,684 > probabilitas 0,05 , disiplin 0,000 < probabilitas 0,05 , maka motivasi tidak ada pengaruh terhadap variabel terhadap kinerja karyawan. Faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kineja karyawan adalah disiplin dengan nilai korelasi 0,749. Sedangkan untuk sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) yang terbesar adalah disiplin dengan nilai SE 39,62 % dan SR 67,04 %.

Kata kunci : *Desa, songgokerto, motivasi, disiplin, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal terpenting dalam keberhasilan perusahaan ataupun instansi untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan atau instansi. Aset perusahaan

yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan adalah sumber daya manusia itu sendiri.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai tujuan bagi karyawan untuk menambah kemampuan baik secara sikap, pengetahuan maupun perilaku, sehingga karyawan siap dalam menghadapi perubahan - perubahan yang terjadi sehingga dan dapat mengatasi hambatan - hambatan yang sekiranya muncul dalam pekerjaan.

Dalam suatu organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah selain sumber daya manusia yang harus diperhatikan adalah motivasi terhadap karyawan perusahaan, dalam bekerja karyawan membutuhkan motivasi agar dalam bekerja lebih bersemangat. Suatu sikap (*attitude*) pimpinan atau karyawan dalam situasi bekerja (*situation*) di lingkungan organisasinya dapat dikatakan motivasi. Bersikap positif (*pro*) dalam situasi bekerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersikap negatif (*kontra*) dalam situasi bekerja maka akan menunjukkan sebuah motivasi kerja yang rendah. Mangkunegara (2008) Hubungan, fasilitas, iklim, pola dan kebijakan pemimpin dalam bekerja maka disebut sebagai situasi. Minimnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan rendahnya kinerja secara menyeluruh.

Memberikan motivasi kepada karyawan akan menimbulkan kegairahan bekerja kepada karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai sehingga dapat mempengaruhi individu agar dapat mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut hal yang tidak terlihat (*invisible*) tetapi dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai suatu tujuan. Komponen yang mendorong sebagai kekuatan yaitu: arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan dan kekuatan perilaku seberapa kuat untuk bekerja.

Apabila dorongan terhadap karyawan maka akan berdampak atau berpengaruh pada hasil yang kurang optimal. Apabila sebuah motivasi kurang diberikan kepada karyawan atau pegawai maka akan berpengaruh pada disiplin dimana seorang karyawan yang memiliki disiplin kurang dalam bekerja maka target yang diberikan akan tidak tercapai dan sudah pasti bekerjanya akan tidak maksimal sehingga hal tersebut akan berdampak pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan.

Disiplin merupakan faktor yang berpengaruh selain SDM dan motivasi, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) disiplin adalah kepatuhan seorang atau kelompok terhadap perintah dan juga mempunyai insentif untuk melakukan tindakan yang diperlukan, sehingga organisasi berjalan dengan mudah dan lancar untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik adalah yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Penelitian yang dihasilkan oleh (Rukhayati, 2018) menunjukan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013) menunjukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Batu merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementerian Pertanian, peran dan dukungan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dibidang penyelenggaraan pelatihan baik bagi aparatur dan non aparatur pada wilayah kerja untuk anggaran APBN, selain itu juga melakukan jejaring kerjasama terhadap instansi – instansi pemerintah dan swasta dalam melaksanakan pelatihan.

Beberapa program dalam pengembangan administrasi manajemen telah banyak dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuan kinerja lembaga, namun demikian dalam capaian – capaian kegiatan tersebut belum maksimal atau belum sesuai dengan target yang ditetapkan sehingga belum terukur dalam pencapaian.

Dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan maka pelatihan sangatlah penting untuk dilakukan oleh instansi pegawai atau karyawan dapat memenuhi kebutuhan instansi saat ini ataupun masa yang akan datang. Berdasarkan survey dan observasi yang dilakukan oleh penulis fenomena yang terjadi adalah peserta yang mengikuti pelatihan belum sesuai dengan pekerjaannya ataupun yang mengikuti adalah peserta yang sama. Maka hal tersebut membuat peningkatan pengetahuan yang belum merata.

Selain itu juga pegawai atau karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu dalam menjalankan tugasnya perlu adanya motivasi dari pimpinan, sehingga para pegawai atau karyawan merasakan semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan

dapat tercapai tujuan dari instansi. Hasil survey yang telah dilakukan menyatakan bahwa masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan, sehingga penundaan pekerjaan mengakibatkan tujuan dari instansi tidak tercapai dengan baik.

Disiplin yang diterapkan sesuai peraturan pemerintah juga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Pegawai atau karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menguntungkan bagi instansi ataupun karyawan itu sendiri karena dengan tingginya disiplin pada karyawan akan tercapainya tujuan instansi dengan baik. Fenomena yang terjadi adalah masih banyak kesenjangan yang kurang sesuai atau kelemahan dalam melaksanakan disiplin dari pihak instansi maupun karyawan. Dari hasil survey dan observasi yang dilakukan oleh penulis masih adanya pegawai atau karyawan yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kantor, masih adanya yang memakai seragam sesuai ketentuan yang berlaku, dan menunda pekerjaan. Selain itu juga masih adanya pemberian panisemen terhadap pegawai tertentu, artinya pemberian panisemen tidak merata.

Kinerja yang tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan menjadi suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam instansi, perusahaan atau organisasi dan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari suatu instansi, perusahaan atau organisasi, namun pada kenyataannya belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan. Pada hakikatnya kinerja instansi, perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang memberikan kontribusi positif pada hasil akhir yang diharapkan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu perlu adanya penelitian tentang analisis program pelatihan motivasi dan disiplin terintegrasi terhadap kinerja karyawan dalam upaya menguatkan capaian kinerja lembaga yang bisa terukur di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Batu. Berdasarkan hal tersebut maka penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terintegrasi pada kinerja pegawai atau karyawan baik yang sudah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun yang berstatus tenaga harian lepas (THL).

Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang muncul yaitu pertama bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Kedua faktor mana yang paling terbesar kontribusinya terhadap kinerja karyawan. Ketiga berapa besaran sumbangan efektif (SE) dan rumbangan relatif (SR) variabel independen terhadap variabel dependen.

Tujuan

Tujuan penelitian ini yaitu, yang pertama untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Kedua untuk mengetahui faktor mana yang kontribusinya terbesar dalam kinerja karyawan. Ketiga mengetahui seberapa besar sumbangan efektif (SE) dan rumbangan relatif (SR) variabel independen terhadap variabel dependen.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia (SDM)

Elemen utama organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) lebih utama dibandingkan dengan elemen sumber daya lainya karena manusia sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Dalam (Susan, et al., 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting tidak dapat terpisahkan dalam sebuah organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan hanya sebagai SDM, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia dibagi menjadi dua pengertian mikro dan makro. Pengertian secara mikro yaitu individu yang bekerja dalam perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Secara makro sumber daya manusia yaitu masyarakat yang sudah memasuki dunia kerja, baik yang belum bekerja. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan menjadi dua yaitu sumber daya

manusia dan sumber daya non manusia berupa modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus dalam mempelajari tentang hubungan dan peranan manusia dalam organisasi pada instansi maupun perusahaan. Manajemen SDM yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan SDM baik dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Hasibuan (2003) MSDM adalah ilmu dan seni bagaimana mengatur hubungan dan peranan karyawan untuk lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Unsur-Unsur Manajemen SDM

Tenaga kerja manusia dapat dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Pengusaha

Orang atau individu yang berinvestasi untuk memperoleh besar atau kecilnya suatu pendapatan dalam suatu perusahaan tergantung pada laba yang diperoleh perusahaan.

2. Karyawan

Merupakan investasi SDM suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Dalam proses menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai karyawan sangat berperan.

3. Pemimpin

Seorang yang mempunyai wewenang dalam kepemimpinannya untuk memberikan arahan terhadap karyawan baik bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan itu sendiri untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan gaya dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama yang efektif dan efisien sesuai dengan arahan atau perintah. Menurut Hasibuan (2003),

Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2012) Pelatihan merupakan proses pendidikan dalam jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan merupakan suatu proses agar memperoleh keterampilan tentang

pekerjaan baik melalui serangkaian prosedur yang sistematis, bertujuan menambah atau meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

Pelatihan ada beberapa metode yang dapat digunakan perusahaan untuk melaksanakan program pelatihan, yaitu: 1. On the job training pelatihan dalam bentuk penugasan karyawan dibawah bimbingan atasan atau supervisor yang berpengalaman. On the job training bisa berupa: a. Job instruction training, b. Job rotation, c. Apprenticeship, d. Coaching. 2. Off the job training metode ini karyawan dikirim sebagai peserta pelatihan dan keluar sementara dari kegiatan atau tugasnya.

Kinerja

Mangkunegara (2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa kinerja adalah capaian seorang karyawan dalam mengemban atau mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan dari pengertian tersebut diatas, kinerja merupakan pencapaian atau prestasi karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan baik kualitas dan kuantitas sehingga tercapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Disiplin

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) setiap individu atau sekelompok orang yang dapat menjamin kepatuhan terhadap perintah, dan juga berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah yang dinamakan disiplin.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku orang atau sekelompok orang yang taat, patuh, setia, teratur dan tertib terhadap organisasi dan aturan yang berlaku. Menertipkan disiplin kerja kepada karyawan satu hal penting bagi perusahaan. Disiplin bagi karyawan, akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sastrohadiwiry (2003), disiplin merupakan sebuah perilaku yang memuliakan, menghargai, menurut dan setia pada aturan yang berlaku, baik peraturan yang tercatat maupun tidak tercatat serta sanggup dalam melakukan dan tidak menolak untuk diberikan sangsi - sangsinya apabila karyawan tidak mematuhi tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2002), mengatakan bahwa kepatuhan adalah kemauan dan keinsafan individu dalam menaati peraturan maupun norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009), perilaku seseorang yang sesuai peraturan ataupun prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap atau tingkah laku yang sesuai peraturan baik dari organisasi.

Menurut Moekizat (2002), mengatakan bahwa disiplin kerja terdapat dua jenis yaitu Self imposed discipline yaitu disiplin yang dipaksakan. Disiplin diri sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok tetapi tetap mengikuti koridor atau aturan organisasi.

Command discipline, adalah disiplin yang diperintahkan berasal dari suatu kekuasaan yang diakui baik menggunakan cara yang ekstrin dalam tindakan yang diinginkan dan atau melalui peraturan-peraturan tertentu. Bentuk ekstrem command discipline dalam pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Handoko (2001), menyatakan bahwa ada empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bertujuan mendorong para karyawan, agar dapat mengikuti peraturan, sehingga penyelewengan atau tindakan yang diluar aturan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif merupakan suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran – pelanggaran terhadap aturan sehingga karyawan atau individu dapat untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
3. Aturan Kompot Panas pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompot panas. Artinya seseorang yang bermain atau melanggar dengan aturan akan dikenakan sangsi.
4. Disiplin Progresif yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran baik semua karyawan yang berulang. Agar karyawan dapat mengambil kesempatan tindakan korektif sebelum mendapatkan hukuman yang lebih serius.

Menurut Robins (2005), menyatakan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja (a). Disiplin waktu yang menunjukkan sikap terhadap ketaatan pada jam kerja baik masuk ataupun pulang dan ketepatan menyelesaikan tugas. (b). Disiplin peraturan tertulis maupun tidak tertulis dimasukkan agar tujuan suatu organisasi dapat

dicapai dengan baik. (c). Disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Primadana dan Djastuti (2015) dalam pengaruh disiplin kerja, Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin. Dimana disiplin kerja karyawan yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Apabila karyawan atau pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang dikerjakan sesuai peraturan yang berlaku. Penelitian yang dihasilkan oleh Fikratunil Khasifah (2006) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh disiplin. Penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013) menunjukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi

Motivasi yang mempunyai artinya dorongan, kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.

Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau moves, mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

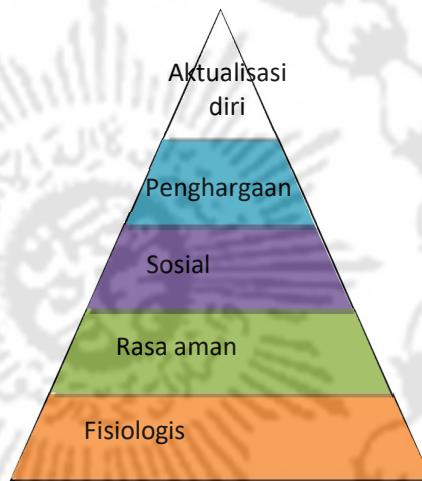
Sumber Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadikan sebuah dasar agar meningkatkan gairah dalam bekerja atau semangat seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar apa yang sudah direncanakan atau dicita-citakan dapat terwujud dan berjalan lancar. Menurut Sudirman (2006) motivasi merupakan sebuah perubahan energi yang berasal dari dalam diri seseorang mempunyai ciri dengan kehadiran deforestasi dan didahului dengan respons terhadap adanya tujuan yang diharapkan kekuatan pendorong atau ekstraktor yang dapat membawa seseorang pada perilaku yang mengarah ke tujuan tertentu (Mulyasa : 2003).

Ada beberapa teori yang membahas tentang motivasi yang mengaitkan dengan kebutuhan sehari-hari manusia, berikut ini merupakan teori motivasi yang sering digunakan antara lain :

1. Teori Hierarki Maslow.

Teori kebutuhan Maslow mengemukakan manusia mempunyai tingkatan hidup untuk dipenuhi dari yang paling mendasar. Tingkat kebutuhan dalam teori Maslow yaitu membedakan individu dapat dilihat dari kesejahteraan hidupnya. Teori yang dikenal diberbagai dunia/bidang, ini menjabarkan tingkatan kebutuhan dengan skema piramida. Kebutuhan pada teori Maslow disusun dari yang paling mendasar, kemudian dilanjutkan dengan kebutuhan dasar lainnya dan seterusnya.



Gambar 1. Skema Piramid teori Hirarki Maslow

Dari skema piramid di atas adalah kebutuhan yang dikemukakan oleh teori kebutuhan Maslow antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Susan (2019).

Motivasi banyak berperan atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dibuktikan oleh para peneliti seperti: Supriyanto, (2005), dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan komitmen; Verawati dan Utomo (2011), dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan; Bambang Dwi (2011), dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Teori McClelland

Menurut MC Clelland, setiap orang bisa memiliki motivasi jika ingin menjadi yang lebih baik lagi dari pada yang lain. Teori tersebut memuat tiga persyaratan, yaitu diantaranya adalah :

- ***Need For Achievement***

Need for achievement adalah seorang atau individu mempunyai kebutuhan dan akan tercapai atau prestasi tinggi sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing. Individu tersebut mencari peluang promosi dalam pekerjaan dan memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian mereka dan akan berusaha mendapatkan kepuasan dalam melakukan hal yang lebih baik.

- ***Need For Power***

Suatu kebutuhan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu sehingga mempunyai keinginan untuk mempengaruhi orang lain dan mencoba untuk mengendalikan orang lain dengan cara mengatur perilaku mereka.

- ***Need For Affiliation***

Kebutuhan untuk memiliki yaitu salah satu kebutuhan yang dipenuhi lewat keberadaan persahabatan atau keluarga (interaksi sosial).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016) teori Hierarki Maslow sangat terstruktur dalam mengurai kebutuhan manusia. Kedua teori tersebut sesungguhnya sama menyentuh pada kerangka pengembangan organisasi keluar dengan titik tekannya pada pemberian kepercayaan yang lebih kepada sumber daya manusia yang ada, sehingga organisasi tersebut akan lebih berkembang karena diwarnai oleh dinamika yang menjadi ciri organisasi tersebut.

3. Teori McGregor

Teori Douglas McGregor ini mengemukakan strategi tentang kepemimpinan yang efektif menggunakan konsep manajemen partisipasi. Konsep terkenal dengan menggunakan asumsi-asumsi sifat dasar manusia. Pemimpin yang menyukai teori X cenderung menyukai gaya kepemimpinan otoriter dan sebaliknya, seorang pemimpin yang menyukai teori Y lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratik.

Kategori kebutuhan yang paling utama yang dikemukakan oleh Maslow adalah aktualisasi diri Keyakinan akan hal ini adalah dasar asumsi teori Y McGregor tentang motivasi yang didasarkan pada pengaturan diri, pengendalian diri, motivasi dan

kematangan (McGregor : 2000). Seperti penelitian yang di lakukan oleh Andjarwati (2015) yaitu motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland, menunjukan bahwa jika pemberian reward menjadi faktor ekstrinsik yang utama maka semua yang dapat diharapkan karyawan yang puas dengan pekerjaannya.

Karyawan

Karyawan adalah pekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan atau instansi baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan atau upah kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku atau UMR setempat, baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan maupun bulanan.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata performance atau unjuk kerja Prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja disebut juga kinerja.

Kinerja adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor agar tercapai tujuan organisasi, instansi atau perusahaan dalam periode waktu tertentu. Beberapa hal berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan atau pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan sebagainya.

Penilaian Kinerja

Seseorang yang berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya atau disebut dengan istilah “level of performance” atau level atau tingkatan kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi adalah karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi, dan begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar perusahaan, instansi atau organisasi yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak atau kurang produktif.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting bagi perusahaan untuk mengetahui level kinerja karyawan yang dimilikinya. Penelitian yang di lakukan oleh Rasyid dkk (2018) dengan judul analisis pelatihan, disiplin kerja, remunerasi, dan motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja mempunyai hasil bahwa variabel

independen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rukhayati, 2018) dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana hasil yang diperoleh yaitu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

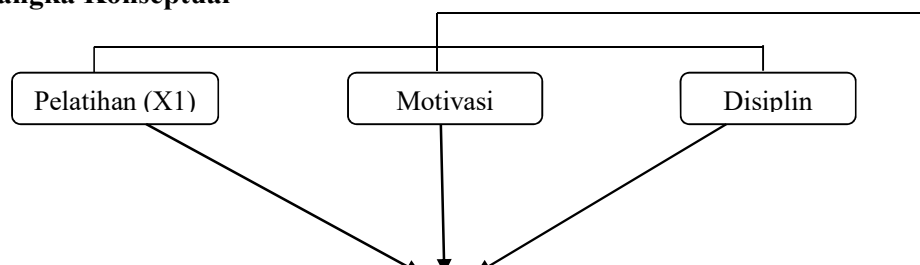
Penelitian Terdahulu

Tantri dkk (2020) melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel pengawasan, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Riani (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TD Automotive Compressor Indonesia. Hasil dari penelitian pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Rensi (2021) hasil dari penelitian yang dilakukan adalah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja semuanya berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Juliana dkk (2020) tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rahmat (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil untuk motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompetensi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riani (2007) menggunakan persamaan terhadap teori dua faktor dari Herzberg yaitu dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan, faktor kepuasan (satisfaction) atau disebut juga motivator dan faktor penyebab ketidakpuasan (dissatisfaction) atau disebut juga Higiene (Herzberg, 2008). Untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menganalisis program pelatihan, motivasi, dan disiplin terintegrasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan, sehingga terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu mengabungkan dari tiga aspek program pelatihan, motivasi dan disiplin atau variabel independen tersebut, sedangkan penelitian sebelumnya selama ini sifatnya terpisah (parsial) pada variabel independen.

Kerangka Konseptual



H1

H2

H3

H4

Hipotesis :

H1 : Pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

H2 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

H3 : Disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

H4 : Pelatihan, Motivasi dan disiplin diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Jadwal Penelitian

Penelitian akan dilakukan di instansi pemerintah yaitu Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Batu, yang berada di Desa Songgoriti, Kecamatan Batu, Kota Batu. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus – Oktober tahun 2020.

Jenis dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif yaitu membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel independen yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) terhadap variabel kinerja (Y) yang memiliki ketergantungan antara variabel satu dengan yang lainnya. Bertujuan penelitian ini untuk menjelaskan integrasi pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin terintegrasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam menjelaskan integrasi pada variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuisioner. Pengukuran dalam pengolahan data yang diambil dari hasil tabulasi kuisioner dengan skoring yaitu pemberian skor disetiap jawaban yang digunakan pada semua variabel independen maupun variabel dependen. Dalam pemberian skoring menggunakan skala likert yaitu : sangat setuju (SS) = 5, setuju (S) = 4, kurang setuju (KS) = 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu yang berjumlah 120 orang yang terdiri dari ASN dan tenaga harian lepas (THL). Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan yang masih pada golongan II dan III dan yang berstatus tenaga harian lepas yang berkisar 103 orang terdiri dari 63 ASN dan 40 THL. Tetapi sampel dalam penelitian yang memberikan jawaban atas kuisisioner sebanyak 93 orang dari jumlah sampel 103 orang.

Data dan sumber Data

Data merupakan keterangan yang diperoleh, dimana data tersebut diperlukan untuk mengetahui permasalahan dengan cara menganalisa data yang didapat dan selanjutnya untuk mencari alternatif pemecahan yang tepat. Adapun data yang diperlukan dalam penelitian yaitu data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui sumber primer. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel. Data sekunder yang diperoleh baik berupa data kuantitatif dan kualitatif diperoleh dari profil dan struktur organisasi Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu.

Pengukuran variabel independen dan dependen

Pengukuran variabel independen diperlukan untuk mengetahui apakah mempunyai dampak terhadap variabel dependen. Maka untuk ukuran variabel independen dapat dilihat sebagai berikut :

a. Variabel pelatihan (X1)

Keberhasilan atau keefektivan suatu pelatihan yang didapatkan oleh karyawan dapat dilihat dari pembetulan pola pikir atau mind set karyawan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku karyawan setelah mengikuti suatu pelatihan apakah menjadi lebih efektif dalam mengerjakan tugas atau fungsinya.

Pengukuran pelatihan dapat dilihat dari empat langkah efektifitas pelatihan yaitu : 1). Penilaian kinerja karyawan sebelum mengikuti pelatihan. 2). Memonitor pelaksanaan pelatihan, dengan melihat atau menilai keterlibatan karyawan dalam proses pelaksanaan pelatihan. 3). Memonitoring efektifitas pelatihan. 4). Mencatat

dilembar penilaian setelah karyawan kembali aktif bekerja apakah ada perubahan setelah mengikuti pelatihan.

b. Variabel motivasi (X2)

Pengukuran motivasi pada umumnya ada beberapa cara yaitu : 1). Tes proyektif adalah Apakah yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test* (TAT). Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut. 2). Kuesioer salah satu cara untuk diisi oleh responden yang memuat tentang pernyataan yang dapat memancing motivasi responden. Kreteria motivasi dapat dikategorikan sebagai berikut, motivasi kurat nilai 67-100 %., motivasi sedang nilai 34-66 %., dan motivasi lemah nilai 0-33 %. 3). Observasi perilaku dengan cara membuat situasi sehingga responden dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya.

c. Variabel disiplin (X3)

Pengukuan disiplin menurut Alfred R. yang dikutip oleh Imam Soejono (1983) dalam Tety Asmirasih (2006), umumnya disiplin dapat diukur dari : 1). Datang dan pulang kantor tepat pada waktunya. 2). Berpakaian rapi atau seragam kantor yang telah ditentukan. 3). Menggunakan sarana dan prasarana dengan hati-hati dan tanggung jawab. 4). Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi.

Uji Keabsahan data

Uji keabsahan data dalam penelitian kuanlitatif meliputi uji, confirmability, transferability credibility, dan dependability (Sugiyono, 2007). Data dalam penelitian kuantitatif agar dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data. Adapun uji keabsahan data yang dapat dilaksanakan.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dimana penulis atau peneliti ingin melihat pengaruh variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terintegrasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu. Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah (Sugiyono, 2007)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X1 = variabel Pelatihan Kerja

X2 = Variabel Motivasi

X3 = Variabel Disiplin Kerja

B1-3= Koefisien parsial untuk masing-masing variabel X1, X2, X3

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda dimasudkan penulis atau peneliti untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2007) koefisien tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

R^2_{yx1x2} = korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = korelasi product moment antara X1 dengan Y

r_{yx2} = korelasi product moment antara X2 dengan Y

r_{x1x2} = korelasi product moment antara X1 dengan X2

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negative antara variabel-independen yaitu ekstensifikasi pelatihan, motivasi dan disiplin secara parsial dengan variabel dependen yaitu kinerja. Maka dari itu penulis menggunakan rumusan korelasi pearson product moment, rumusan korelasinya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisiensi korelasi pearson

X_i = Variabel indenpenden (ekstensifikasi pelatihan,motivasi dan disiplin)

y_i = Variabel dependen (Kinerja)

n = Banyak sampel

Koefisien kolerasi (r) menunjukkan pada derajat kolerasi antara variabel independen (X) dan variabel .dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$), yang dapat menghasilkan beberapa kemungkinan yaitu:

- Tanda positif menerangkan bahwa adanya korelasi positif antara variabel yang diuji, yang mempunyai arti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y .
- Tanda negatif menerangkan bahwa adanya korelasi negative antara variabel-variabel yang diuji, yang mempunyai arti setiap kenaikan niali-nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.
- Jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka menerangkan bahwa korelasi yang lemah atau tidak ada kolerasi sama sekali .antara variabel-variabel yang diteliti.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Tabel 1. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber : sugiyono. 2007)

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t tabel dan t hitung. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan t tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji t secara parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Pengujian secara individu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel sebab terhadap variabel akibat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{n=\frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

n = Jumlah sampel

k = Banyaknya komponen variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kelayakan data penelitian

Uji validitas product moment pearson correlation terhadap variabel (X) dan (Y)

Uji validitas product moment pearson correlation ini mempunyai prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing – masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisioner.

Dalam mengukur suatu instrumen agar diketahui keabsahan data atau kesahihannya maka perlu dilakukan uji validitas atas suatu instrumen tersebut. Agar instrumen yang di katakan valid dapat memiliki validitas yang tinggi. (Sugiyono 2014)

Tabel 2. Hasil uji validitas product moment pearson correlation

Variabel	Pernyataan	Total Correlation	Hasil Uji	Variabel	Pernyataan	Total Correlation	Hasil Uji
X1	1	0,513	Valid	X3	2	0,661	Valid
	2	0,708	Valid		3	0,597	Valid
	3	0,685	Valid		4	0,725	Valid
	4	0,574	Valid		5	0,598	Valid
	5	0,678	Valid		6	0,681	Valid
	6	0,570	Valid		1	0,655	Valid
	7	0,681	Valid		2	0,667	Valid
	8	0,578	Valid		3	0,799	Valid
	9	0,673	Valid		4	0,698	Valid
	10	0,618	Valid		5	0,770	Valid
	11	0,751	Valid	Y	1	0,614	Valid
	12	0,380	Valid		2	0,681	Valid
	13	0,466	Valid		3	0,707	Valid
	14	0,563	Valid		4	0,440	Valid
	15	0,689	Valid		5	0,759	Valid
X2	1	0,607	Valid		6	0,502	Valid

Sumber : Data olah (2021)

Dari hasil pengujian data instrumen di atas dikatakan valid jika variabel X1, X2, X3 dan Y pada corrected item-total correlation r hitung $> r$ tabel 0,202 signifikansi 5% dengan n 95.

Uji Reabilitas Alpa Cronbach's variabel X dan Y

Uji reabilitas digunakan untuk menguji atau mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian walaupun dilakukan berulang-ulang dengan angket dan kuisioner yang sama.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabiliti variabel X dan Y

vaeiabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,897	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,835	0,600	Reliabel
Disiplin (X3)	0,869	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,814	0,600	Reliabel

Sumber : Data olah (2021)

Hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan reliabel jika variabel (X dan Y) pada Cronbach Alpha $> 0,600$. Dari hasil diatas menunjukan bahwa pernyataan kuesioner tersebut reliabel. Sedangkan kalau di lihat dari tabel 1 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi maka hasil uji reliabiliti variabel dengan nilai 0,854 dalam kategori tingkat hubungan sangat kuat, artinya kusioner yang dibuat tingkat kualitasnya bagus.

Uji multikolinearitas variabel X (independen)

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Hasil regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas variabel independen

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Pelatihan (X1)	0,357	2,804
Motivasi (X2)	0,404	2,473
Disiplin (X3)	0,362	2,760

Sumber : Data olah (2021)

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukan bahwa nilai tolerance dari variabel Pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) lebih besar dari nilai cut off dari tolerance 0,10 dan nilai varian inflation faktor (VIF) lebih kecil dari nilai cut off 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas variabel (X) independen dengan glejser

Uji heteroskedasitas merupakan bagian dari uji klasik dalam analisis regresi untuk mengetahui dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Maka jika varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskendastisitas dan jika sebaliknya di sebut homoskedastisitas. Sehingga regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

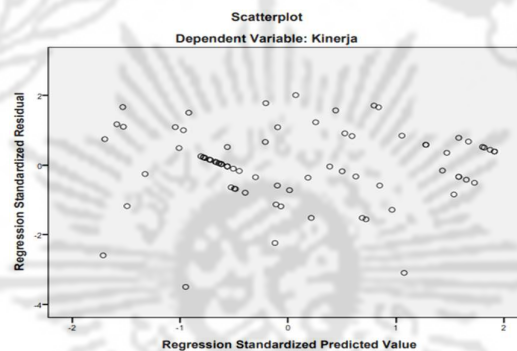
Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas variabel independen dengan gleser

Model	Unstandardizer Coefficients	Standardizer Coefficients	t	Sig
-------	--------------------------------	------------------------------	---	-----

	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	0,718	1,489	0,482	0,631	
Pelatihan (X1)	-0,013	0,038	-0,059	-0,334	0,739
Motivasi (X2)	0,078	0,074	0,175	1,057	0,293
Disiplin (X3)	-0,031	0,102	-0,053	-0,302	0,764

Sumber : Data olah (2021)

Dasar pengambilan keputusan jika nilai (Sig) > 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Sebaliknya jika nilai (Sig) < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Dalam tabel 5 diatas dapat di lihat pada nilai (Sig) dari variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) semua lebih besar dari 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data olah (2021)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan gambar scatterplot

Hasil Penelitian

Analisa Regresi Linier Berganda terhadap variabel independen dengan variabel dependen

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent atau variabel bebas (X) terhadap variabel dependent atau variabel terikat (Y).

Tabel 6. Hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel independen dengan variabel dependen

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (konstan)	2,557	2,084		1,227	0,223
Pelatihan (X1)	0,117	0,053	0,248	2,183	0,032

d. Dependent Variabel : Kinerja(Y)

Sumber :data olah (2021)

Motivasi (X2)	0,042	0,103	0,044	0,408	0,684
Disiplin (X3)	0,669	0,142	0,529	4,703	0,000

Dari tabel 6 hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel independen dengan dependen, hasil nilai apakah variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Dalam penilaian sebagai pengambilan keputusan dalam uji t parsial. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa yang mempunyai pengaruh adalah variabel pelatihan dan disiplin. Sedangkan yang tidak berpengaruh adalah variabel motivasi.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda dimasukkan penulis atau peneliti untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel 7. Hasil Pengujian analisis korelasi bivariate pearseon

		Pelatihan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja (Y)
Pelatihan	Pearson correlation	1	,726**	,759**	,681**
	Sig (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93
Motivasi	Pearson correlation	,726**	1	,721**	,605**
	Sig (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93
Disiplin	Pearson correlation	,759**	,721**	1	,749**
	Sig (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93
Kinerja	Pearson correlation	,681**	,605**	,749**	1
	Sig (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber :data olah (2021)

Hasil pengujian di atas dasar keputusan untuk menentukan variabel independen (X) terdapat korelasi terhadap variabel (Y), dimana nilai sig (2-tailed) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan jika dilihat dari r hitung tersebut lebih besar dari r tabel.

Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Tabel 8. Hasil analisis korelasi parsial

Control Variabel			Pelatihan	Motivasi	Kinerja	Disiplin
-None- ^a	Pelatihan	Correlation	1,000	,726	,681	,759
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	91	91	91
	Motivasi	Correlation	,726	1,000	,605	,721
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	91	0	91	91
	Kinerja	Correlation	,681	,605	1,000	,749
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	91	91	0	91
	Disiplin	Correlation	,759	,721	,749	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		df	91	91	91	0
Disiplin	Pelatihan	Correlation	1,000	,397	,261	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	90	90	
	Motivasi	Correlation	,397	1,000	,142	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	90	0	90	
	Kinerja	Correlation	,261	,142	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	90	90	0	

a. Cell contain zero-order (pearson) correlations

Sumber :data olah (2021)

Hasil analisis di atas menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar ,681 (positif) dan nilai significance (2-tailed) 0,000. Sedangkan pada tabel motivasi menunjukan penurunan nilai koefisien korelasi menjadi 0,142 (bernilai positif dan kategori hubungan sangat rendah).

Tabel 9. Hasil pengujian hipotetis secara simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mea Square	F	Sig
1 Regression	410,337	3	136,779	42,944	,000 ^b
Residual	283,470	89	3,185		
Total	693,806	92			

a. Dependent Kinerja (Y) ; b Predictors : (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pelatihan

(X1)

Sumber :data olah (2021)

Pengujian hipotesis secara simultan ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan untuk variabel pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan terhadap kinerja, yang diartikan bahwa pengaruh gabungan dari variabel pelatihan, motivasi dan disiplin terintegrasi terhadap variabel kinerja.

Dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 9 di atas menunjukan bahwa nilai (sig) adalah ,000^b lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen atau bebas yaitu pelatihan,

motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu. Jika dilihat dari pengambilan keputusan yang kedua yaitu membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk nilai F hitung 42,944 lebih besar dari F tabel 2,70 maka variabel independen pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu.

Uji Hipotesis (Uji t) Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil analisis regresi linier berganda untuk terhadap variabel independen dengan variabel dependen

Model	Koefisien tidak standar		Koefisien standar	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (konstan)	2,557	2,084		1,227	0,223
Pelatihan (X1)	0,117	0,053	0,248	2,183	0,032
Motivasi (X2)	0,042	0,103	0,044	0,408	0,684
Disiplin (X3)	0,669	0,142	0,529	4,703	0,000

e. Dependent Variabel : Kinerja(Y)

Sumber : data olah (2021)

Dalam uji Hipotesis secara parsial (Uji t) adalah untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

Hipotesis 1 menyatakan bahwa pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu, dari hasil pengujian nilai koefisiensi pelatihan sebesar 0,032 maka pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukan pelatihan memiliki t hitung sebesar 2,183 lebih besar dari t tabel pada level of significant 5% (t tabel 1,665) , artinya pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H2 motivasi diduga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu, dari hasil pengujian nilai koefisiensi motivasi sebesar 0,684 maka dugaan pada hipotesis 2 tidak terbukti atau motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BBPP Batu. Hasil pengujian statistik menunjukan motivasi memiliki t hitung sebesar 0,408 lebih kecil dari t tabel pada level of

significant 5% (t tabel 1,665), artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu.

H 3 disiplin diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu

Hipotesis 3 menyatakan bahwa disiplin diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu, hasil dari pengujian nilai koefisiensi disiplin sebesar 0,000 maka mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukan disiplin memiliki t hitung sebesar 4,703 lebih besar dari t tabel pada level of significant 5 % (t tabel 1,665), artinya disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 pelatihan, motivasi, dan disiplin diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu.

Hasil dari perhitungan analisis regresi linier di atas menunjukan bahwa hipotesis pelatihan, motivasi dan disiplin diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan BBPP Batu secara simultan.

Tabel 11. Hasil pengujian koefisiensi determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the estimate
1	0,769 ^a	0,591	0,578	1,785

a. Predictors : (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Pelatihan (X1)

Sumber : data olah (2021)

Hasil pengujian koefisiensi determinasi yang telah dilakukan bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil di atas menunjukan bahwan nilai R Square 0,591 atau sama dengan 59,1 %, angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) secara simultan mempengaruhi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 59,1 %.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing – masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka perlu menghitung sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) terlebih dahulu.

Pembahasan analisis

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat bahwa variabel program pelatihan (X1) pada

nilai t hitung sebesar 2,183 sedangkan pada F hitung sebesar 42,944 dengan nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,769 dalam kategori memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel (Y) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja. Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R (square) sebesar 0,591 yang mempunyai arti variabel (X) secara simultan mempengaruhi terhadap variabel (Y) sebesar 59,1 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwatno (2011). Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu yang mengikuti atau mendapatkan pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertanian maupun Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu, dapat meningkatkan pengetahuan ataupun keterampilan sehingga lebih memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya maka akan bisa bekerja secara baik dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Riani. (2017) tentang pengaruh program pelatihan dan motivasi kerja terhadap karyawan, hasil penelitian tersebut untuk variabel pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu dalam mengukur kinerja karyawan yaitu melihat dari capaian tugas harian yang terakumulasi pada tugas bulanan. Penilaian tersebut dilakukan setiap bulan oleh atasan masing – masing karyawan atau pegawai. Dalam melakukan penilaian capaian tersebut menggunakan aplikasi *e-kinerja* pada setiap karyawan.

Hasil pengujian analisis linier berganda pada variabel motivasi (X_2) pada nilai t hitung sebesar 0,408 hal tersebut secara parsial menunjukan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kedekatan atau hubungan antara atasan dan staf kurang sehingga rasa aman yang diharapkan dalam bekerja kurang. Selain itu masih ada senior dan junior yang berdampak pada pengambilan keputusan pimpinan

terhadap panismen yang diberikan, apabila senior melakukan kesalahan maka itu dianggap biasa tetapi kalau yunior yang melakukan kesalahan maka akan mendapat panismen sehingga hal tersebut akan menimbulkan suatu permasalahan yang timbul dilingkungan kerja. Hak dan kewajiban seorang pegawai baik ASN maupun THL perlu diperhatikan baik kewajiban lembur terhadap anak kandang pada hari besar maka mereka perlu mendapatkan hak sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku bukan dari pengambilan kebijakan. Maka dari beberapa hal tersebut perlu adanya motivasi yang baik terhadap karyawan ASN maupun THL, agar dapat meningkat kinerja karyawan tersebut.

Hal tersebut tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013), Maulia Eka Riani (2017), (Mandey & Sahanggamu, (2014) Satria dkk (2018) dengan hasil menunjukan bahwa pelatihan kerja motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel motivasi (X2) menunjukan secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan teori kebutuhan Maslow yang mempunyai lima tingkatan maka di Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu berada pada tingkatan yang ke dua yaitu kebutuhan rasa aman yang mempunyai makna bahwa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup masih kurang diberikan terhadap karyawan. Kebutuhan rasa aman sering dirasakan pada karyawan yang statusnya sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) namun hal tersebut juga dirasakan kepada pegawai yang berstatus ASN. Sedangkan kebutuhan akan motivasi sangat diperlukan karyawan karena dengan motivasi yang diberikan secara baik terhadap karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukhayati (2018).

Menurut Robbins (2008), ada beberapa teori motivasi, pertama, teori motivasi Maslow yaitu teori yang mengatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang dapat digambarkan sebagai lima tingkatan dalam bentuk piramida yang dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, atau biasa juga disebut dengan sebutan teori kebutuhan Maslow, yang terdiri dari: a. kebutuhan fisiologi yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar; b. kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan

perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup; c. kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai; d. kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain; e. kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada variabel independent terhadap variabel dependen diatas menunjukan bahawa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun silmutan dengan nilai t hitung 4,703.

Menunjukkan bahwa disiplin kerja ternyata juga memberikan kontribusi yang berarti, dimana disiplin berpengaruh dalam kinerja pegawai karena dengan disiplin pekerjaan dapat terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sehingga capaian – capaian lembaga dapat terpenuhi, setelah melalui berbagai macam proses baik secara internal maupun eksternal. Pencapaian kegiatan tersebut atas dukungan dan kerja sama yang baik diberbagai pihak dalam kelompok organisasi, perusahaan atau lembaga yang terkait di dalamnya. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu.

Dengan diterapkan disiplin sesuai dengan PP 53 tahun 2010 bagi karyawan pada Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu maka sikap dan prilaku seseorang yang awalnya masih terdapat penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan, datang dan pulang yang belum sesuai aturan maka dengan disiplin para karyawan menunjukan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan yang berlaku pada instansi akan mendorong kinerja yang semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Primadana dan Djastuti (2015) dalam pengaruh disiplin kerja variabel disiplin menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Yoga (2013) menunjukan hasil bahwa variable disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Murti & Srimulyani, 2013) tentang pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank perkreditan rakyat dana raya. Hasil penelitian tersebut untuk variabel pelatihan kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari hasil analisis sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) untuk melihat variabel independen mana yang mempunyai peranan terbesar dalam kontribusi yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk melihat atau mengetahui kontribusi masing – masing variabel (X) yaitu pelatihan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja atau variabel (Y), dengan menghitung sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR). Dari hasil perhitungan tersebut terdapat hasil yaitu untuk (SE) pada variabel (X) pelatihan 16,89 %, motivasi 2,66 % dan disiplin 39,62 % sedangkan untuk (SR) pada variabel (X) pelatihan 28,58 %, motivasi 4,50 % dan disiplin 67,04 %. Maka dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat kontribusi yang berperan atau terbesar pada variabel disiplin sedangkan untuk kontribusi yang paling sedikit adalah pada variabel motivasi.

Maka perlu diketahui untuk besaran kontribusi variabel (X) terhadap variabel (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 11 hasil pengujian koefisiensi determinasi (r^2) pada kolom R Square sebesar 0,591 atau 59,1 % angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) secara simultan mempengaruhi terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya ($100 \% - 59,1\% = 40,9 \%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Kesimpulan dan saran

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel yang terintegrasi terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu adalah pelatihan dan disiplin artinya variabel pelatihan dan disiplin mempunyai hubungan erat untuk mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai.

Sedangkan variabel independen motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Balai Besar Pelatihan Peternakan Batu. Kontribusi yang terbesar

dalam peningkatan kinerja adalah disiplin dengan nilai kontribusi untuk (SE) 39,62 % sedangkan untuk (SR) 67,04 %.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan saran untuk dapat dipertimbangkan. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui kenapa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dan faktor – faktor apa yang mempengaruhinya.

Daftar Pustaka

- Bambang, Dwi, (2011), Analisis pengaruh Motivasi kerja, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Fikratunil Khasifah dan Rini Nugraheni (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan dan Malayu. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Revisi PT Bumi Aksara.
- Hasibuan dan Malayu.(2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Husnan, dan Saud. (2002). Manajemen personalia. Yogyakarta : BPFE.
- Hezberg F, Mausner B, Snyderman BB. (2008). The Motivation to Work. Ed Ke-Sebelas. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. Jurnal Ilmu Perpustakawan, Informasi dan kearsipan khizanah Al Hikmah, Vol 4 No.1. Juni 2016 Universitas Islam Negeri sunan kalijaga, Yogyakarta.
- Juliana, Theresia jessica, Tiffany Meilivia, Emmanuel Fernando dan Ulung Pratama. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swiss-Bel Hotel Mangga Besar. Universitas Pelita Harapan. Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2008). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

- Mangkunegara Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McGregor, -Douglas, (2000). *The Piman Side of .Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mockijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mulyasa. E. (2003), *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Primadana Natasya dan Djastuti Indi. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sekertariat Daerah Pekalongan. Semarang Universitas Diponegoro.
- Rahmat Hidayat. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Universitas Pelita Bangsa. Bekasi.
- Rasyid, Sayamsuri, Abd dan Siregar, Efendi, Musannip, Zulkifli. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motifasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Labuhan Batu ; Rantau Prapat.
- Rensi, Sulastri. (2021) Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Pelita Bangsa, Indonesia.
- Riani Eka Maulia dan Maari Syamsul M. (2017). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TD Automotif Compressor Indonesia. Bogor. Institut Pertanian Bogor.
- Robbins, & Judge (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Sahanggamu Patricial dan Silvy Mandey. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. Universitas Sam Ratulangi.

- Sardiman, A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* Jakarta: Bumi Aksara.
- Satria, Tubel Agusven, Surya Kusuma, dan Evita Sandra. (2018). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. STKIP PGRI Tanjungpinang.
- Soepeno, D., Taroreh, R., & Sumaki, w. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.10129>
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 1, Desember.
- Supriyanto, (2005), Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Petugas Air Traffic Control Pada PT Angkasa Pura I, Disertasi, Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

LAMPIRAN 1

LEMBAR KUESIONER

ANALISIS PENGARUH PROGRAM PELATIHAN MOTIVASI DAN DISIPLIN TERINTEGRASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI BESAR PELATIHAN PETERNAKAN BATU

Responden yang terhormat,

Saya mohon ketersediaan dari Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Informasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan ini sebagai data penyusunan tesis. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang Bapak /Ibu berikan. Atas ketersediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini, maka saya ucapkan banyak terima kasih.

I. Petunjuk pengisian.

1. Isilah data diri anda pada Romawi II. identitas responden.
2. Pilihlah salah satu jawaban dengan memberi tanda (X) pada kolom jawaban, sesuai dengan kenyataan atau yang anda rasakan
3. Pada bagian Romawi III, keterangan alternatif pilihan jawaban yang tersedia :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

II. Identitas Responden

Nama :
Status : 1. Lajang
2. Kawin
3. Janda/Duda

Jenis kelamin : a. Laki laki
b. Perempuan

Usia : Tahun

Pangkat/golongan :

Penghasilan : 1. $\leq 1.500.000$
2. $1.500.000 - 3.000.000$
3. $3.000.000 - 4.500.000$
4. $4.500.000 - 6.000.000$
5. $\geq 6.000.000$

III. Variabel Penelitian

1. Pelatihan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya					
2	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya dalam mengatur waktu untuk kesesuaian target pekerjaan menjadi bertambah					
3	Dengan adanya pelatihan kerja maka kemampuan saya menjadi bertambah					
4	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja					
5	Dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas sendiri saya berusaha mengerjakan tanpa bantuan orang lain					
6	Dalam melaksanakan prosedur kerja saya sudah cakap dan handal					

7	Saya selalu mencari solusi terbaik ketika mengalami kendala dalam pekerjaan.					
8	Setelah mengikuti pelatihan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.					

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar atau pokok.					
2	Dilingkungan kerja saya terasa aman, nyaman, bersih.					
3	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
4	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung diantara rekan kerja maupun teman kerja.					
5	Atasan saya selalu memberikan dorongan agar pekerjaan dan karir saya menjadi lebih baik dan maju.					
6	Dalam bekerja saya selalu memberikan inisiatif yang kreatif					

3. Disiplin

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang dan pulang					

	tepat waktu					
2	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menyelesaikn tepat waktu					
3	Saya selalu menaati peraturan kerja					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menaati SOP yang telah ditentukan					
5	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu menggunakan peralatan kator dengan baik					

4. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu dengan teliti dalam mengerjakan					
2	Saya memiliki pemahaman dan ketrampilan yang baik dalam melaksanakan kerjaan					
3	Saya dalam melaksanakan pekerjaan selalu mencapai target yang telah di tentukan					
4	Saya mampu menggunakan fasilitas seperti PC, Leptop maupun internet denganbaik dalam menujung pekerjaan					
5	Dalam melaksanakan pekerjaan walaupun tidak ada atasan selalu saya kerjakan dengan baik dante pat waktu					

6	Saya tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaan yang menjadi tupoksi .					
---	---	--	--	--	--	--

TERIMA KASIH



Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Data Kuisioner

							Variabel Pelatihan (X1)															V. pelatihan	Variabel Motivasi (X2)						V. Motivasi	Variabel Disiplin (X3)					V. Disiplin	Variabel Kinerja (Y)						V. kinerja
No	Nama	Status	Jenis Kelamin	Usia	Pangkat/Gol	Satus ASN/THL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah	1	2	3	4	5	6	Jumlah	1	2	3	4	5	Jumlah	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	agus	Kawin	Laki laki	35	III a	ASN	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	28
2	Nur Arief Nugroho	Kawin	Laki laki	37	III/c	ASN	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	54	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	3	22
3	Untung Kasiyan	Kawin	Laki laki	57	Golongan 1	ASN	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	28
4	Sugiarlo	Kawin	Laki laki	55	III B	ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	
5	CATUR PURYANTO	Kawin	Laki laki	47	PENATA III/C	ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	
6	Sugiono	Kawin	Laki laki	40	Penata / IIIa	ASN	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	
7	Ignatius Guritno	Kawin	Laki laki	41	Penata/IIc	ASN	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	70	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	
8	Usman arief	Kawin	Laki laki	49	IIc	ASN	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
9	Norma Rahma Susanti	Kawin	Perempuan	35	Penata Muda/III a	ASN	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	69	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	4	23	
10	Cucuk nur subatin		Laki laki	50	II d	ASN	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	62	4	4	4	5	4	4	25	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
11	Tata Sukmara	Kawin	Laki laki	56		ASN	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	66	3	4	5	5	4	5	26	5	5	5	3	4	22	4	4	5	5	5	3	26
12	Nurul Qomariyah	Kawin	Perempuan	50		ASN	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
13	HARDI	Kawin	Laki laki	35	Penata/ III c	ASN	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	69	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	4	26
14	Dwi Lestari	Kawin	Perempuan	36	Penata / III c	ASN	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	58	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	3	23	
15	Heru Sari Purnomo	Kawin	Laki laki	47	3b	ASN	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	50	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
16	Dodik Suprpto	Kawin	Laki laki	39	Penata Tk. I / IIId	ASN	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	61	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	4	29
17	Ilfarm	Kawin	Perempuan	41	IIla	ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30		
18	Renny	Kawin	Perempuan	39	Penata muda tk 1/IIb	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59	4	3	3	4	3	4	21	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	24	
19	kristina wahyuningsih	Kawin	Perempuan	35	III/a	ASN	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	70	5	4	5	5	5	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
20	Suwandi Seping	Kawin	Laki laki	52	2C	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	67	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29	
21	R. Hidayat	Kawin	Laki laki	31	3b	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
22	Ariffien	Kawin	Laki laki	60		ASN	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	67	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	4	29
23	Kresno Sugiharto	Kawin	Laki laki	32	3A	ASN	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	62	4	3	3	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	
24	Pararto Wicaksono	Kawin	Laki laki	48	Penata Tk. I, III/d	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
25	Wati	Kawin	Perempuan	45		ASN	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	60	2	3	3	4	3	4	19	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24	
26	I Made Eri Mulyana	Lajang	Laki laki	32	III a	ASN	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	24	5	5	5	5	5	4	29	
27	Dini	Kawin	Perempuan	40		ASN	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	5	2	3	5	4	64	3	5	5	5	3	4	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	4	28
28	M.Si	Kawin	Laki laki	36	Penata Muda TK.I	ASN	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	18	5	5	4	5	4	3	26	
29	Afhita	Kawin	Perempuan	43	Penata tk 1/3d	ASN	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	63	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	5	4	27
30	Siti Jamila	Kawin	Perempuan	35		ASN	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	5	30	
31	Kharisma	Kawin	Laki laki	30	Penata muda tk. 1/IIb	ASN	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
32	Eko Saputro	Kawin	Laki laki	37	3c	ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	
33	Mohammad Jafar	Kawin	Laki laki	35	Pengatur/Id	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	4	25
34	Roikha	Lajang	Perempuan	34	Id	ASN	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
35	Hastutik	Kawin	Perempuan	53		ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	67	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	4	4	26	
36	Pipin Murdiyana	Lajang	Perempuan	40	Pengatur/IIc	ASN	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	
37	Zainul efendi	Kawin	Laki laki	36	Fungsional umum	ASN	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	
38	Lutfia Hanim Mufida	Kawin	Perempuan	45		ASN	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64	2	4	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	
39	Haris Khoirul Usman	Kawin	Laki laki	40	Penata, III/C	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	56	4	4	4	4	3	23	4	3												

58	Cici	Kawin	Perempuan	35	III a	ASN	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55	4	3	3	4	3	4	21	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	24
59	Dewi Maya Kurniawati	Kawin	Perempuan	26		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	24
60	Rizki al hazmi mukhtar	Lajang	Laki laki	23	Inseminator,saper	THL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4	4	3	5	3	5	24	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	4	28	
61	Rubianto	Kawin	Laki laki	35		THL	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	30
62	Suyanto	Kawin	Laki laki	43	2 c	ASN	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	25
63	Pontjo Tri Andajani	Kawin	Perempuan	49	Penata Tk I/ III d	ASN	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	3	62	5	3	2	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	4	26	
64	Dullah	Kawin	Laki laki	54	Penata Muda Tk.1/IIIB	ASN	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	65	4	4	4	5	4	4	25	5	4	5	4	4	23	4	4	4	5	4	26	
65	Teguh wibowo	Kawin	Laki laki	59	Pembina tingkat 1 / 4 b	ASN	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	70	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	5	25	
66	prima puji raharjo	Kawin	Laki laki	34	IIIB	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	3	28	
67	Darto	Kawin	Laki laki	45		THL	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
68	suhariono	Kawin	Laki laki	38		THL	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
69	arif	Kawin	Laki laki	38		THL	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
70	khairul anwar	Kawin	Laki laki	30		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
71	Dimas	Kawin	Laki laki	32		THL	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
72	Inwan hariono	Kawin	Laki laki	34		THL	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
73	nova	Kawin	Laki laki	28		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
74	M Ali	Kawin	Laki laki	34		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
75	rohman siswanto	Lajang	Laki laki	27		THL	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
76	Atika Nur Rohma	Kawin	Perempuan	28		THL	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
77	Andi wahyu	Kawin	Laki laki	36		THL	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
78	Abdul Rohmad	Kawin	Laki laki	35		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
79	Suleman	Kawin	Laki laki	40	II C	ASN	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	25	
80	Sujianto	Kawin	Laki laki	50	IIC	ASN	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
81	Girun	Kawin	Laki laki	51	IIC	ASN	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
82	Nina	Kawin	Perempuan	38		ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
83	Sukadi	Kawin	Laki laki	53	IIb	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
84	supardi	Kawin	Laki laki	54	Ila	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
85	jupri	Kawin	Laki laki	45	Ila	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
86	Rahmadi	Kawin	Laki laki	37	Penata muda tk1/IIIB	ASN	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	64	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	28	
87	Sugeng Pujono	Kawin	Laki laki	44	penata muda tk 1/IIIB	ASN	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
88	Buntari	Kawin	Perempuan	43	penata muda III a	ASN	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	61	3	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
89	Jupri	Kawin	Laki laki	43	pengatur muda Ila	ASN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	5	29		
90	Sutrisno	Kawin	Laki laki	44	pengantur muda Ila	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
91	Tari	Kawin	Laki laki	51		ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
92	Misdi sujiono	Kawin	Laki laki	55		THL	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	
93	Moch Ali	Kawin	Laki laki	42	Penata Muda Tk1 IIIB	ASN	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	24	

Lampiran 3 : Hasil Analisis Data dengan SPSS

Correlations [DataSet0]

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Item_14	Item_15	Item_16	Item_17	Item_18	Item_19	Item_20	Item_21	Item_22	Item_23	Item_24	Item_25	Item_26	Item_27	Item_28	Item_29	Item_30	Item_31	Item_32	Skor_Total	
Item_1	Pearson Correlation	1	.542 ^{**}	.056 [*]	.249 [*]	.453 ^{**}	.465 ^{**}	.466 ^{**}	.358 [*]	.249 [*]	.353 [*]	.352 [*]	.133	.117	.293 [*]	.334 [*]	.154	.240 [*]	.130	.418 ^{**}	.225 [*]	.327 ^{**}	.277 ^{**}	.296 [*]	.431 ^{**}	.318 ^{**}	.306 [*]	.144	.168	.290 [*]	.123	.377 ^{**}	.011	.513 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.001	.001	.205	.161	.011	.001	.001	.141	.001	.250	.000	.030	.001	.007	.004	.002	.003	.169	.107	.004	.238	.000	.920	.000	.000	.000
Item_2	Pearson Correlation	.542 ^{**}	1	.010 [*]	.490 ^{**}	.594 ^{**}	.497 ^{**}	.645 ^{**}	.342 [*]	.407 ^{**}	.446 ^{**}	.635 ^{**}	.230 [*]	.149	.343 ^{**}	.457 ^{**}	.399 ^{**}	.413 ^{**}	.376 ^{**}	.525 ^{**}	.294 ^{**}	.329 ^{**}	.499 ^{**}	.523 ^{**}	.513 ^{**}	.525 ^{**}	.567 ^{**}	.348 ^{**}	.336 ^{**}	.439	.250	.529 ^{**}	.705 ^{**}		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.154	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
Item_3	Pearson Correlation	.056 [*]	.010 [*]	1	.742 ^{**}	.643 ^{**}	.472 ^{**}	.538 ^{**}	.373 [*]	.328 [*]	.444 ^{**}	.480 ^{**}	.069	.147	.332 ^{**}	.389 ^{**}	.429 ^{**}	.441 ^{**}	.236 [*]	.498 ^{**}	.390 ^{**}	.538 ^{**}	.408 ^{**}	.421 ^{**}	.513 ^{**}	.455 ^{**}	.571 ^{**}	.408 ^{**}	.409	.436 ^{**}	.136	.453 ^{**}	.131	.685 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.003
Item_4	Pearson Correlation	.549 ^{**}	.490 ^{**}	.742 ^{**}	1	.709 ^{**}	.452 ^{**}	.524 ^{**}	.425 ^{**}	.347 [*]	.494 ^{**}	.374 [*]	.022	.123	.253	.333 [*]	.290 [*]	.497 ^{**}	.110	.443 ^{**}	.379 ^{**}	.409 ^{**}	.273 ^{**}	.287 ^{**}	.418 ^{**}	.342 ^{**}	.480 ^{**}	.302 [*]	.370 ^{**}	.228	.005	.269 [*]	.037	.574 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)					.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_5	Pearson Correlation	.453 ^{**}	.594 ^{**}	.043 [*]	.709 ^{**}	1	.494 ^{**}	.518 ^{**}	.485 ^{**}	.428 ^{**}	.368 ^{**}	.599 ^{**}	.132	.189	.270 [*]	.351 [*]	.370 [*]	.470 ^{**}	.332 [*]	.382 [*]	.366 ^{**}	.437 ^{**}	.357 ^{**}	.494 ^{**}	.486 ^{**}	.423 ^{**}	.542 ^{**}	.359 ^{**}	.412 ^{**}	.411	.218	.401 [*]	.174	.678 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)						.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_6	Pearson Correlation	.465 ^{**}	.497 ^{**}	.472 ^{**}	.452 ^{**}	.494 ^{**}	1	.631 ^{**}	.353 [*]	.304 [*]	.387 ^{**}	.358 ^{**}	.019	.137	.309 ^{**}	.218 [*]	.255 [*]	.448 ^{**}	.166	.548 ^{**}	.396 ^{**}	.372 ^{**}	.308 ^{**}	.238 [*]	.437 ^{**}	.430 ^{**}	.453 ^{**}	.348 ^{**}	.366 ^{**}	.263	.130	.371 ^{**}	.102	.570 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)							.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_7	Pearson Correlation	.466 ^{**}	.545 ^{**}	.538 ^{**}	.524 ^{**}	.518 ^{**}	.631 ^{**}	1	.426 ^{**}	.416 ^{**}	.440 ^{**}	.536 ^{**}	.067 [*]	.172	.476 ^{**}	.411 ^{**}	.315 [*]	.515 ^{**}	.378 ^{**}	.577 ^{**}	.318 ^{**}	.352 ^{**}	.387 ^{**}	.351 ^{**}	.467 ^{**}	.531 ^{**}	.525 ^{**}	.312 ^{**}	.381 ^{**}	.320 [*]	.236	.426 ^{**}	.232	.681 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)								.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_8	Pearson Correlation	.358 [*]	.342 [*]	.373 [*]	.425 ^{**}	.485 ^{**}	.353 [*]	.426 ^{**}	1	.463 ^{**}	.424 ^{**}	.346 ^{**}	.281 [*]	.320 [*]	.264 [*]	.495 ^{**}	.372 ^{**}	.383 ^{**}	.246 [*]	.301 ^{**}	.391 ^{**}	.327 ^{**}	.355 ^{**}	.336 ^{**}	.491 ^{**}	.335 ^{**}	.415 ^{**}	.200	.249	.214	.138	.408 ^{**}	.253 [*]	.578 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)									.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_9	Pearson Correlation	.249 [*]	.407 ^{**}	.358 [*]	.347 [*]	.428 ^{**}	.304 [*]	.416 ^{**}	.463 ^{**}	1	.739 ^{**}	.537 ^{**}	.344 ^{**}	.252 [*]	.210	.445 ^{**}	.264 [*]	.352 ^{**}	.363 ^{**}	.331 ^{**}	.290 [*]	.340 ^{**}	.439 ^{**}	.437 ^{**}	.466 ^{**}	.502 ^{**}	.429 ^{**}	.875 ^{**}	.714	.299	.260	.467 ^{**}	.421 ^{**}	.873 ^{**}	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)										.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_10	Pearson Correlation	.444 ^{**}	.494 ^{**}	.444 ^{**}	.362 [*]	.549 ^{**}	.577 ^{**}	.301 [*]	.333 [*]	.739 ^{**}	1	.339 ^{**}	.576 ^{**}	.162 [*]	.207	.342 ^{**}	.375 ^{**}	.408 ^{**}	.220 [*]	.436 ^{**}	.312 ^{**}	.304 ^{**}	.310 ^{**}	.446 ^{**}	.311 ^{**}	.371 ^{**}	.693 ^{**}	.136	.163	.420	.086	.618 ^{**}	.701 ^{**}		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)											.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Item_11	Pearson Correlation	.352 [*]	.636 ^{**}	.480 ^{**}	.374 ^{**}	.599 ^{**}	.358 [*]	.536 ^{**}	.346 [*]	.537 ^{**}	.339 ^{**}	1	.278 [*]	.175	.528 ^{**}	.624 ^{**}	.344 ^{**}	.326 [*]	.603 ^{**}	.409 ^{**}	.307 ^{**}	.336 ^{**}	.451 ^{**}	.560 ^{**}	.549 ^{**}	.571 ^{**}	.501 ^{**}	.320	.400	.630	.499	.533 ^{**}	.751 ^{**}		
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	
	Sig. (2-tailed)												.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Item_12	Pearson Correlation	.133	.230 [*]	.069	.022	.132	.019	.067	.281 [*]	.244 [*]	.078	.278 [*]	1	.501 ^{**}	.135	.360 ^{**}	.179	.200 [*]	.234 [*] *</																

Reliability

Scale: ALL VARIABLES PELATIHAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	59,18	29,934	,578	,890
Item_2	59,16	29,419	,710	,886
Item_3	59,30	29,387	,688	,886
Item_4	59,29	29,926	,641	,888
Item_5	59,33	29,203	,686	,886
Item_6	59,14	30,165	,554	,891
Item_7	59,24	29,487	,693	,886
Item_8	59,47	29,687	,590	,890
Item_9	59,53	29,274	,599	,890
Item_10	59,31	29,239	,591	,890
Item_11	59,31	29,000	,685	,886
Item_12	59,72	31,356	,269	,904
Item_13	59,48	31,579	,345	,899
Item_14	59,19	30,136	,463	,895
Item_15	59,46	30,121	,625	,889

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	20,91	5,993	,544	,822
Item_2	20,91	5,623	,713	,789
Item_3	21,09	5,384	,488	,852
Item_4	20,73	5,894	,696	,795
Item_5	20,98	5,521	,730	,785
Item_6	20,86	6,209	,606	,812

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	16,94	3,213	,634	,855
Item_2	17,05	3,225	,648	,852
Item_3	16,99	3,076	,763	,824
Item_4	17,08	2,875	,748	,827
Item_5	16,98	3,195	,675	,845

RELIABILITY

/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	20,99	5,315	,609	,777
Item_2	21,02	5,021	,672	,762
Item_3	21,00	5,522	,699	,764
Item_4	21,04	5,433	,443	,821
Item_5	20,91	5,645	,693	,768
Item_6	21,32	5,656	,448	,814

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Kinerja  
/METHOD=ENTER Pelatihan Motivasi Disiplin.
```


Uji multikolinearitas variabel X (independen)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,557	2,084		1,227	,223		
	Pelatihan (X1)	,117	,053	,248	2,183	,032	,357	2,804
	Motivasi (X2)	,042	,103	,044	,408	,684	,404	2,473
	Disiplin (X3)	,669	,142	,529	4,703	,000	,362	2,760

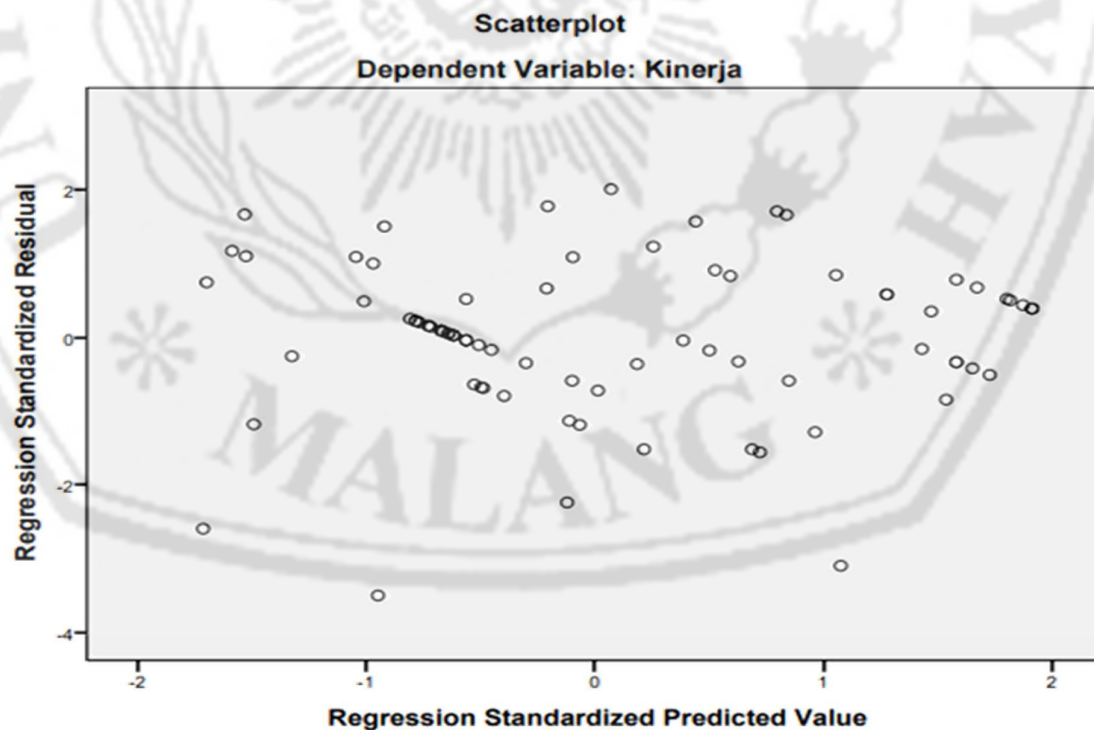
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heteroskedastisitas variabel (X) independen dengan glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,718	1,489		,482	,631
	Pelatihan(X1)	-,013	,038	-,059	-,334	,739
	Motivasi(X2)	,078	,074	,175	1,057	,293
	Disiplin(X3)	-,031	,102	-,053	-,301	,764

a. Dependent Variable: Abs_RES



Analisa Regresi Linier Berganda terhadap variabel independen dengan variabel dependen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,557	2,084		1,227	,223		
	Pelatihan (X1)	,117	,053	,248	2,183	,032	,357	2,804
	Motivasi (X2)	,042	,103	,044	,408	,684	,404	2,473
	Disiplin (X3)	,669	,142	,529	4,703	,000	,362	2,760

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pengujian analisis korelasi bivariate pearseon

Correlations

		pelatihan (x1)	motivasi (X2)	disiplin (x3)	Kinerja (y)
pelatihan (x1)	Pearson Correlation	1	,726**	,759**	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	93	93	93	93
motivasi (X2)	Pearson Correlation	,726**	1	,721**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	93	93	93	93
disiplin (x3)	Pearson Correlation	,759**	,721**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	93	93	93	93
Kinerja (y)	Pearson Correlation	,681**	,605**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	93	93	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Analisis korelasi parsial

Control Variabel			Pelatihan	Motivasi	Kinerja	Disiplin
-None- ^a	Pelatihan	Correlation	1,000	,726	,681	,759
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	,000
		df	0	91	91	91
	Motivasi	Correlation	,726	1,000	,605	,721
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		df	91	0	91	91
	Kinerja	Correlation	,681	,605	1,000	,749
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		df	91	91	0	91
	Disiplin	Correlation	,759	,721	,749	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	,000	,000	.
		df	91	91	91	0
Disiplin	Pelatihan	Correlation	1,000	,397	,261	
		Significance (2-tailed)	.	,000	,000	
		df	0	90	90	
	Motivasi	Correlation	,397	1,000	,142	
		Significance (2-tailed)	,000	.	,000	
		df	90	0	90	
	Kinerja	Correlation	,261	,142	1,000	
		Significance (2-tailed)	,000	,000	.	
		df	90	90	0	

Pengujian koefisiensi determinasi (r^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,578	1,785

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi , Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

